



Scouternas policydokument

Policydokumentet är uppdelat i ett avsnitt om ekonomi och förvaltning, ett avsnitt om principer och förhållningssätt och ett avsnitt om verksamhet. Varje policy är tänkt att vara vägledning för ideella och anställda i det dagliga arbetet i Scouterna. Utöver policydokumentet som fastställs av stämman kan också styrelsen fastslå mer detaljerade riktlinjer för vissa ämnen.

Varje avsnitt innehåller en inledande formulering om syfte och målgrupp för de policy som avsnittet innehåller. Därefter följer en beskrivning av de grundläggande principerna som varje policy vilar på och slutligen presenteras varje enskild policy.

1 A. Ekonomi och förvaltning

A1 Policyns syfte och målgrupp

Scouternas policy för ekonomi och förvaltning riktar sig till styrelse, förvaltningsgrupp och anställda som arbetar med ekonomi och förvaltning, samt revisorer, aktiva och engagerade i Scouternas verksamhet.

Syftet med policyn är att ge vägledning, förhållningssätt, stöd och ett regelverk till dem som jobbar med ekonomi och förvaltning.

A2 Tolkning av stadgar

Syftet med Scouternas verksamhet är enligt stadgarna att utveckla barn och unga till trygga och ansvarsfulla medborgare, i såväl det lokala som globala samhället. Stadgarna i sig ger inget ramverk hur Scouternas styrelse ska sköta ekonomi och förvaltning, men är den grund varpå policyn vilar. Tolkningen bör vara att Scouternas medel ska användas och förvaltas för att kunna förverkliga syftet på kort såväl som lång sikt.

A3 Grundläggande principer

De grundläggande principerna för Scouternas ekonomi och förvaltning är att arbetet ska vila på den värdegrund som definieras i Scouternas stadgar samt på scoutlag och löfte. I arbetet ska därför tas hänsyn till såväl etiska som sociala aspekter.

A4 Ekonomiskt ramverk och budget

Scouternas tillgångar tillhör rörelsens medlemmar och ska hanteras med respekt. Genom god ekonomisk medvetenhet kan organisationens medel användas effektivare. Det är därför av stor vikt att ideellt aktiva, styrelsen och personal inom Scouterna har förståelse för och känner ansvar för organisationens ekonomi.

Scouternas tillgångar är ett verktyg för att förverkliga Scouternas syfte idag och i framtiden. En viktig aspekt är långsiktighet. Förvaltningen ska därför stärka organisationens ekonomiska stabilitet, bidra till ökad soliditet samt på lång sikt bidra till finansiering av rörelsens verksamhet.

Vi gör detta genom att:

På stämman fastslå ekonomiska riktlinjer och ange prioriteringar för rörelsens budget.

Följ tillämplig lagstiftning vad gäller god redovisningssed och förvaltning. Scouterna använder auktoriserade- och verksamhetsrevisorer för objektiv granskning av styrelsens förvaltning och det ekonomiska arbetet.

Styrelsen fastslår riktlinjer för till exempel förvaltning av anläggningar, riktlinjer för resor och logi, riktlinjer för IT och säkerhet, riktlinjer för förmögenhetsförvaltning och långsiktig ekonomisk strategi, riktlinjer för placeringar, riktlinjer för ekonomi och budgetarbete, riktlinjer för redovisning och bokföring, riktlinjer för inköp samt riktlinjer för avanmälningar.

A5 Fundraising och finansiering

Scouterna verkar för att utveckla nya former av finansiering för att möjliggöra kvalitets- och kapacitetsutveckling av scoutrörelsen. Det gemensamma arbetet med fundraising görs i samråd mellan Scouterna och samverkansorganisationer i den utsträckning som avtalats om i respektive samverkansavtal.

Några grundläggande principer är att fundraisingarbetet avseende sponsring från kommersiella företag och bidrag från privatpersoner koordineras av Scouterna. Samverkansorganisationer bör meddela sitt arbete inom dessa områden så att konflikt inte uppstår. Offentliga bidrag söks av samverkansorganisationer och av Scouterna, vilket koordineras i den utsträckning som behövs. Grunderna för samarbete med externa partners bör följa Scouternas värderingar och verksamhet.

Vi gör detta genom att:

Scoutrörelsen söker samarbetspartners som på lång sikt stärker scouting i förhållande till samhället i allmänhet och i förhållande till unga i synnerhet.

Scoutrörelsen är medveten om det starka positiva värde som finns inbäddat i rörelsen och ska tydliggöra det för alla tänkbara samarbetspartners. Ett samarbete bedöms utifrån de värden som tillförs scoutrörelsen.

Samarbetspartners ska väljas så att sponsoröverenskommelsen ömsesidigt stärker både scouting och partnern. Det betyder att det måste finnas en koppling mellan ett företag och dess produkter eller tjänster och scouting.

Sponsorer vars varor eller tjänster strider mot scoutings ideal ska inte förekomma. Scoutrörelsen ska aldrig acceptera bidrag från politiska partier eller från kampanjer med klart uttalade partipolitiska syften. Scoutrörelsen accepterar inte heller bidrag från partners som huvudsakligen arbetar med alkohol, tobak, pornografi eller vapen.

För att säkerställa arbetet med fundraising och finansiering från externa partners och privatpersoner bör styrelsen fastslå riktlinjer för fundraising, sponsring, partnerskap och annonsering.

A6 Ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel för förtroendevalda

Med viss regelbundenhet inträffar det att styrelsens (eller andra förtroendevalda i organisationens ledning) olika uppdrag är förlagda till tid som sammanfaller med ledamöternas arbetstid eller kolliderar med studier. Det kan innebära allt från representation till verksamhetsmöten i olika delar av Sverige. Med ”förtroendevald” menas av stämman vald person till förtroendeuppdrag, såsom styrelseledamot, valberedningsledamot och revisor.

För att ge förtroendevalda förutsättning att delta i dessa aktiviteter finns möjlighet att få ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel. Grunden för att få ersättning är att styrelsen prioriterat och godkänt uppdraget i förväg.

Avsikten med förtroendevaldas uppdrag är att de ska vara ideella men att man inte ska behöva ”betala” för uppdraget. Det ideella uppdraget får inte jämföras med en anställning som innebär att Scouterna är arbetsgivare. Syftet med denna policy är att utge ersättning för faktisk förlorad arbetsförtjänst och inte att ersätta förtroendevalda för arbete i Scouterna.

A 6.1 Grundförutsättning för möjlighet till ersättning av förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel

Grunden för ett förtroendeuppdrag inom Scouterna är alltid att det sker på ideell basis, utan ersättning. Det är därför angeläget att utforma uppdragen och hålla en ambitionsnivå som innebär att det är förenligt att kombinera förvärvsarbete/studier med ett förtroendeuppdrag.

A 6.2 Budget för styrelsens uppdrag, inklusive en post för förlorad arbetsförtjänst

Inom ramen för varje års verksamhetsplan fastställs en budget för styrelsen. Denna ska omfatta en post för ersättning för förlorad arbetsförtjänst och förlorade studiemedel. Prioritering av viktiga uppdrag, projekt, aktiviteter, med mera görs av förbundsstyrelsen som varje verksamhetsår upprättar en handlingsplan där de förtroendevaldas arbete fördelas och prioriteras. I denna handlingsplan ska framgå vilka aktiviteter som är beroende av att ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel måste utgå för att kunna genomföras. För att en aktivitet ska vara prioriterad ska den anses som ”nödvändig” och konsekvenserna kommer att bli negativa för Scouternas utveckling om den inte genomförs. Handlingsplanen och för ändamålet budgeterade medel ska kontinuerligt följas upp, revideras och utvärderas av styrelsen.

Prioriterade uppdrag som är beslutade av styrelsen anses vara anmälda och godkända i förväg. Fastställda datum för uppdrag/aktiviteter enligt årsplanen anses vara anmälda och godkända i förväg.

Alla aktiviteter som är beroende av att en styrelseledamot behöver få ersättning för förlorad arbetsförtjänst går inte att förutse vid årets början så att det kan fastställas av styrelsen i en handlingsplan. I övriga fall ska förtroendevalda i organisationens ledning i förväg till styrelsen anmäla uppdrag/aktiviteter där ersättning för förlorad arbetsförtjänst kommer att krävas. Där tid inte medges för styrelsen att ta beslut kan presidiet godkänna aktiviteter som är grundande för ersättning. I undantagsfall kan godkännande ske i efterhand, då av styrelsen.

A 6.3 Förtroendevaldas uppdrag kontra kanslipersonalen

För att driva och utveckla Scouternas verksamhet finns, utöver alla ideella krafter, ett kansli. Vid prioritering av aktiviteter som kräver ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel ska alltid gälla att den prioriterade arbetsuppgiften inte kan eller inte bör utföras av någon av kansliets anställda.

A 6.4 Övrigt om förutsättningar för att erhålla ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel

Som grund kan konstateras att om styrelsens medlemmar måste ta tjänstledigt för styrelsemöten ska ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgå. Det är dock angeläget att styrelsen i största möjliga mån förlägger sitt arbete till tider som gör att ledamöter i så liten utsträckning som möjligt måste åberopa ersättning för förlorad arbetsförtjänst eller förlorade studiemedel. Det ideella förtroendeuppdraget får aldrig ha den omfattningen att det i någon större utsträckning ska ersätta ett kontinuerligt förvärsarbete eller ses som alternativa studiemedel med betalning från Scouterna.

A 6.5 Alternativa ersättningsmöjligheter

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst:

Lämna ett intyg från arbetsgivaren till förbundskansliet. På intyget ska framgå hur stort avdrag i kronor som dragits brutto på lönen, alternativt en kopia på lönespecifikationen. Kansliet betalar då ut samma belopp som lön och betalar sociala avgifter samt drar preliminär skatt på beloppet.

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst vid "schemalagt extraarbete":

Schemaförlagda extraarbeten kan antingen vara bundna till reglerade arbetstider för fastställda dagar eller bygga på en överenskommelse med arbetsgivaren om ett visst antal timmar per vecka/månad. Samma rutiner gäller som ovan.

Ersättning för förlorade studiemedel:

Om en förtroendevald tvingas sakta ner på studietakten på grund av sitt uppdrag kan ersättning utgå med belopp motsvarande den reducerade delen av studiebidraget. För att få ersättning krävs en kopia på utbetalade studiemedel innan förändringen ägde rum respektive den nya nivån samt ett intyg från studieinrättningen om en beslutad och strukturerad minskad studietakt.

Det går aldrig att få ersättning både för förlorat studiemedel och för förlorad arbetsförtjänst.

A7 Principer för jävsbedömning

Styrelsen bör ha direktiv för att upptäcka och hantera jävsbedömningar. Jäv föreligger för förtroendevald i styrelsen i följande situationer:

- Sakägarjävs, saken angår en styrelseledamot själv, det vill säga denna har en ställning som part.
- Intressejävs, styrelseledamot är jävig om ärendets utgång kan väntas innebära synnerlig nytta eller skada för denna själv.

- Släktskapsjäv, styrelseledamot är jävig om saken angår dennas make, sambo, föräldrar, barn, syskon eller annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas innebära synnerlig nytta eller skada för sådan närstående.
- Ställföreträdarjäv, styrelseledamot är jävig om denna själv eller någon närstående är ställföreträdare för eller styrelseledamot för någon organisation som kan tänkas ha direkt, konkret och synnerlig nytta eller skada av de beslut som fattas i ärendet.
- Delikatessjäv, styrelseledamot är jävig om det finns andra skäl som kan rubba dennas opartiskhet i ärendet.

Styrelsen kan besluta att bortse från jäv när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse. Det ska prövas av styrelsen och inte avgöras av ledamoten själv.

En styrelseledamot som är jävig i ett ärende får inte delta i eller närvara vid handläggningen av ärendet. Styrelseledamoten får bara vidta de åtgärder som är nödvändiga och som det inte är möjligt att vänta in någon annan för att göra. Att en styrelseledamot inte deltar i hanteringen eller beslutet av ärendet innebär att denna ska lämna rummet då frågan diskuteras av styrelsen och att denna inte får bereda eller föredra ärendet. Om jävet avser mötesordföranden ska annan styrelseledamot utses som mötesordförande under styrelsens diskussion och beslut av ärendet.

Den styrelseledamot som känner till något som kan innebära att denna är jävig ska så snart som möjligt själv tala om det och också avstå från att delta i hanteringen och beslut i ett ärende. Om en styrelseledamot upptäcker att en annan styrelseledamot kan vara jävig ska denna tala om det. Jävsanmälan görs till styrelseordföranden eller till styrelsen i helhet. Ordföranden har särskilt ansvar att uppmärksamma frågor om jäv. Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon ska styrelsen snarast besluta i jävsfrågan. Ett beslut om att någon på grund av jäv inte ska delta i hantering eller beslut av ett ärende ska protokollföras, precis som ett beslut om att styrelsen anser att jäv uppenbarligen saknar betydelse.

Ibland förekommer situationer som inte är tydliga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt, men då olika förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan styrelseledamot och någon part i ärendet föreligger. Då kan det vara så att styrelsens trovärdighet skulle kunna skadas även om det inte är fråga om jäv i egentlig mening. I alla sådana fall ska en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att styrelseledamoten ifråga ska avstå från att delta i hanteringen av ärendet för säkerhets skull. Försiktighetsprincipen innebär att en styrelseledamot ska anmäla jäv då omvärlden kan tänkas misstänka att jäv föreligger även om så inte är fallet rent formellt. Styrelsens ambition bör vara att tillämpa jävspolicyn på sådant sätt att tveksamhet om styrelsens opartiskhet aldrig kan uppstå.

2 B. Principer och förhållningssätt

B1 Policyns syfte och målgrupp

Scouternas policy för principer och förhållningssätt riktar sig till samtliga medlemmar, ideellt aktiva och engagerade i Scouternas verksamhet. Policyn ska ge vägledning för att förmedla den värdegrund som Scouternas verksamhet bygger på. Värdegrunden syftar till att stärka barn och unga i deras personliga utveckling och i deras roll- och identitetssökning. Värdegrunden förmedlas i direkt arbete med ungdomar och genom att ungdomar möter goda vuxna förebilder. Policyn anger förhållningssätt på ett individuellt plan avseende alkohol, narkotika, droger och tobak samt grunder för en trygg och säker verksamhet. Vidare ger den även en vägledning för Scouternas engagemang för att skapa en bättre värld avseende miljö och hållbarhet för kommande generationer.

B2 Tolkning av stadgar

Syftet med Scouternas verksamhet är enligt stadgarna att utveckla barn och unga till trygga och ansvarsfulla medborgare, i såväl det lokala som det globala samhället. Detta ska ske med scoutmetoden som pedagogisk grund och utifrån de värderingar som uttrycks i scoutlag och scoutlöfte.

I enlighet med stadgarna vilar också Scouternas verksamhet på de grunder som fastslås i ”Constitution and Bye-Laws” för WAGGGS och ”Constitution and Bye-Laws” för WOSM, ”WAGGG’s mission” samt ”The mission of scouting” från WOSM.

B3 Grundläggande principer

Målsättningen i våra stadgar visar vår vilja att ta aktivt ansvar för nuvarande och kommande generationers livsvillkor. I vår strävan att göra unga människor redo för livet vill vi att vår verksamhet och våra ideellt aktiva ska vara förebilder för barn och unga. Vi vill utgöra en positiv kraft som påverkar såväl enskilda individer som samhället i stort.

B4 Alkohol och narkotika

Samtliga arrangemang i Scouternas regi, där medlemmar under 18 år deltar, ska vara fria från alkohol. Med arrangemang i Scouternas regi menas såväl nationella som internationella arrangemang och läger samt arrangemang och löpande verksamhet i lokala kårer och distrikt. Det gäller även när man representerar Scouterna på exempelvis läger utomlands eller på konferenser.

När man representerar Scouterna, även i de fall då alla deltagare är över 18 år, får man självklart inte uppträda berusad, vare sig av alkohol eller andra berusningsmedel.

All verksamhet i Scouterna ska vara helt fri från narkotika.

B5 Tobak

Scouterna erbjuder en verksamhet fri från droger. Droger definieras vi som medel som är berusande, beroendeframkallande och giftiga. Tobak ger i första hand medicinska effekter medan de sociala effekterna är mindre. Därför har Scouterna valt att inte likställa tobak med alkohol och narkotika.

Scouterna förbjuder ingen vuxen att använda tobak, men ingen ska heller i samband med Scouternas verksamhet påverkas att börja använda tobak. Därför bör Scouternas verksamhet vara fri från tobak. Den som ändå måste använda tobak bör göra det utom synhåll och utanför området där verksamhet pågår.

B6 Trygga möten

Scouterna erbjuder en trygg och säker verksamhet för barn och unga. Vi skapar trygga möten där alla medlemmar skyddas från alla former av fysiska, psykiska och sexuella skador och vi tar fullt ansvar för vår verksamhet.

Vi gör detta genom att:

Alla ledare som engageras av Scouterna ska genomgå utbildningen Trygga möten vart tredje år. I möjligaste mån ska vi använda oss av skriftliga ledarförbindelser vid rekrytering av ideella ledare till olika uppdrag. Det innebär att de skriftligen förbinder sig att delta i Trygga möten.

Alla kurs- och arrangemangsteam ska ha ett moment i sin gemensamma planering som handlar om att förebygga och hantera övergrepp. I möjligaste mån ska även referenser tas på alla ideellt aktiva som kurs-, arrangemangsledare och teamansvariga som utses.

All personal på Scouterna ska genomgå utbildningen Trygga möten vart tredje år.

I Scouternas riktlinjer för säkerhet och krishantering ska en beredskapsplan inkluderas om hur man agerar vid misstanke om att en scout utsatts för någon form av övergrepp eller vid konstaterat övergrepp.

Scouterna uppmanar även samverkansorganisationer och andra ungdomsorganisationer att anta detta avsnitt som policy och göra den till sin egen.

B7 Dräktordning

Scoutdräkten används av medlemmar, ideellt aktiva och personal i Scouterna för att stärka den gemensamma identiteten och utgör genom det en del i Scouternas symboliska ramverk.

Scoutdräkten består av Scouternas kort- eller långärmade skjorta, kort eller långärmad t-shirt eller pikétröja. Färgen är petroleumblå med Scouternas logotyp väl synlig. Till scoutdräkten hör också en halsduk som fastställs av Scouternas styrelse. Samverkansorganisationer kan besluta om egna halsdukar. Scouternas styrelse och samverkansorganisationerna kan fastställa riktlinjer för halsdukar. Till dräkten hör också Treklöver-Gilwellhalsduk. Denna får användas istället för andra halsdukar och läggs ovanpå kragen.

Övriga plagg, som fullbordar scoutdräkten, är valfria för varje medlem.

Vid all scoutverksamhet bör scoutdräkt eller scoutkläder bäras. Det innebär att det ska framgå tydligt av klädseln att man är scout. Med scoutkläder menas profilplagg med ordet scout, Scouternas logotype eller samverkansorganisationernas logotype väl synlig. Det är upp till arrangören att besluta om att scoutdräkt ska bäras under verksamhet eller del av verksamhet såsom högtider och ceremonier.

Scouternas styrelse fastställer riktlinjer för placeringen av de märken som är gemensamma för alla scouter i Sverige. Samverkansorganisationerna fastställer riktlinjer för placering av sina märken.

B8 Miljö och hållbar utveckling

Scouterna vill arbeta för ett ökat engagemang i frågor som berör hållbar utveckling såsom ekologiska och sociala frågor samt miljöområdet. Vad gäller sociala frågor handlar det om alla människors lika värde och barns och ungas rättigheter enligt FNs barnkonvention.

Vi gör detta genom att:

All verksamhet i Scouternas regi följer tillämplig miljölagstiftning och föreskrifter, liksom övriga miljökrav. Målet är också att underlätta för medlemmar, ideellt aktiva, styrelse och personal att göra positiva miljöval kopplade till scoutverksamheten.

Vid all verksamhet i Scouternas regi ska hänsyn tas till miljöpåverkan vid val av leverantörer och samarbetspartners. Eftersträvansvärt är att använda produkter och tjänster som är dokumenterat bra ur ekologisk-, social-, miljö- och etisk synpunkt. Resurser ska i möjligaste mån användas effektivt och där det är möjligt ska förnyelsebara energikällor användas. Vi tar även hänsyn till ekologiskt fotavtryck.

Scouterna vill också uppmana medlemmar, ideellt aktiva, styrelse och personal att aktivt ta till sig kunskap inom hållbarhetsområdet för att därigenom tillägna sig en genomtänkt och reflekterad syn på hållbar utveckling och miljö som används i verksamheten. Scouterna vill verka för att minska vår negativa miljöpåverkan.

3 C. Verksamhet

C1 Policyns syfte och målgrupp

Scouternas policy för verksamhet riktar sig till samtliga medlemmar, ideellt aktiva och engagerade i Scouternas verksamhet. Syftet med policyn är att ge vägledning för den värdegrund Scouternas verksamhet vilar på. Det primära syftet ska alltid vara att främja personlig utveckling och erbjuda en verksamhet som präglas av öppenhet, inkludering, tillgänglighet och en hög grad av medvetenhet.

Policyns syfte är vidare att förankra och lyfta betydelsen av Scouternas program och Scouternas utbildningar.

C2 Tolkning av stadgar

Syftet med Scouternas verksamhet är enligt stadgarna att utveckla barn och unga till trygga och ansvarsfulla medborgare, i såväl det lokala som globala samhället. Detta ska ske med scoutmetoden som pedagogisk grund och utifrån de värderingar som uttrycks i scoutlag och scoutlöfte.

I enlighet med stadgarna vilar också Scouternas verksamhet på de grunder som fastslås i ”Constitution and Bye-Laws” för WAGGGS och ”Constitution and Bye-Laws” för WOSM, ”WAGGG’s mission” samt ”The mission of scouting” från WOSM.

C3 Grundläggande principer

En viktig grund i Scouterna är att erbjuda möjligheten för barn och unga att delta efter sina förutsättningar i en verksamhet som saknar avbytarbänk. Vi har ett stort hjärta och välkomnar alla barn och unga till en verksamhet som präglas av hänsyn och respekt. Scouterna uppmuntrar också

unga att leda och ta ansvar för sin och andras utveckling. Scouterna stödjer också unga i sitt sökande efter mening och tro, där vi låter alla välja själva. De grundläggande principerna för verksamheten i Scouterna fastslås i stadgan genom scoutmetod, scoutlag och löfte.

C4 Programförklaring

Scouternas program är det vi gör och det vi står för i Scouterna. Målet med allt vi gör i Scouterna är att unga människor ska utvecklas som personer. Personlig utveckling definierar vi som utveckling inom fem områden: gruppen (social utveckling), kroppen (fysisk utveckling), tron och livsfrågorna (andlig utveckling), känslorna (känslomässig utveckling) och tanken (intellektuell utveckling). För att nå det använder vi scoutmetoden, en metod för personlig utveckling genom icke-formellt lärande, utformad för att ge unga människor möjlighet att få utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar.

Scoutprogrammet vilar på den teoretiska grund som definieras i Scouternas programförklaring. Programmet består i helhet av både idédokument som programförklaringen och av material och aktivitetstips för att omsätta idéerna till verksamhet. Styrelsen ansvarar för att hålla Scouternas programförklaring uppdaterad enligt de utmaningar barn och unga står inför.

C5 Pedagogisk grundsyn

Scouterna erbjuder barn och unga samt vuxna, ideellt aktiva och andra personlig utveckling samt ny kunskap och erfarenhet inom områden som till exempel ledarskap, pedagogik, friluftsliv, demokrati, trygga möten och annat genom utbildningar och kurser. Scouternas utbildningar ger möjligheter för medlemmar i Scouterna att leda sig själva och andra och syftar till att öka kompetens, kvalitet samt kapacitet i rörelsen.

Grunderna för den formella utbildningsstrukturen definieras i den av styrelsen fastslagna pedagogiska grundsynen. Därtill finns material och metodtips för att omsätta idéerna till utbildningsprogram. Styrelsen ansvarar för att hålla Scouternas pedagogiska grundsyn uppdaterad utifrån såväl aktuell forskning som behov för unga och vuxna medlemmar i rörelsen.

C6 Mångfald och jämställdhet

Scouterna strävar efter en verksamhet som är öppen för alla. Scouterna som organisation och arbetsplats ska präglas av öppenhet, inkludering, tillgänglighet och hög grad av medvetenhet. I Scouternas verksamhet ska samverkansorganisationer och personer känna sig välkomna att engagera sig, delta och påverka verksamheten.

Vi gör detta genom att:

Alla får ett likvärdigt bemötande och ges lika goda förutsättningar att engagera sig i verksamheten.

Ideellt aktiva, styrelsen och personal i Scouterna ges relevant kunskap och utbildning om lagstiftning, bemötande-, informations-, upphandlings-, och lokalfrågor inom området. Det gäller också att vid alla arrangemang i Scouternas regi ta i beaktning aspekter som tillgänglighet och möjlighet för alla att delta på lika eller liknande villkor.

Scouterna utvecklar och sprider metoder för att förebygga diskriminering och främja inkludering och öppenhet i Scouterna.

C7 Internationellt utvecklingssamarbete

Scouterna bedriver internationellt utvecklingssamarbete i samarbete med WAGGGS och WOSM och genom egna eller samverkansorganisationers partners runt om i världen. Det övergripande målet är att stärka scoutrörelsen nationellt och globalt, och genom det ge stöd till barns och ungas utveckling. Scouterna är en del av en internationell rörelse med ett starkt socialt engagemang. Den internationella tillhörigheten och arbetet med internationell solidaritet och rättvisa betyder mycket för vår värdegrund och identitet.

Med internationellt utvecklingssamarbete menar vi arbete där partners samarbetar med varandra mot gemensamt formulerade mål. De grundläggande principer som man bör ta hänsyn till omfattar de aspekter som finns upptagna i Scouternas stadgar och policys avseende miljö och hållbar utveckling, programförklaring, pedagogisk grundsyn samt mångfald och jämställdhet. Ett mål är att stärka barn och ungas inflytande och stimulera till personligt ansvarstagande i samhället. Tillsammans med våra partners ska vi också arbeta för att påverka ojämlika strukturer i samhället och stärka barns och ungas inflytande.

Alla insatser i utvecklingssamarbetet syftar direkt eller indirekt till att stödja utveckling och kapacitetsuppbyggnad i våra partnerorganisationer och i den svenska scoutrörelsen. Genom vårt internationella utvecklingssamarbete vill vi bidra till att skapa väl fungerande organisationer som kan spela en viktig roll i sina samhällen för att förbättra unga människors situation och villkor.